

平成 23 年職員の給与等に関する報告の概要

本年の報告のポイント

◎月例給

民間給与との較差が小さいことから、俸給表、諸手当ともに水準改定なし

◎期末・勤勉手当（ボーナス）

民間の支給割合とおおむね均衡していることから、改定なし

I 報告の内容

1 給与について

(1) 民間給与実態調査

市内の企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 392 事業所から 95 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等について調査
(調査完了 90 事業所、調査完了率 94.7%)

(2) 月例給

事務・技術関係の職務に従事する職員と民間の従業員について、役職段階、年齢、学歴の条件が同等である者の給与を比較（ラスパイレス方式）した結果、職員の給与が民間の給与を 30 円（0.01%）上回った。

職員の平均年齢は 43.4 歳

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A - B)
359,419円	359,449円	△30円 (△0.01%)

※職員と民間従業員について、役職段階、年齢、学歴の条件が同等である者同士を対比させるラスパイレス方式により、4 月分の給与（決まって支給する給与から時間外手当及び通勤手当を除いたもの）を比較

(3) 特別給

昨年 8 月から本年 7 月までの民間従業員の特別給の支給割合（3.97 月分）は、職員の期末・勤勉手当の年間平均支給月数（3.95 月分）とおおむね均衡

2 給与の改定

(1) 月例給

民間給与との較差が小さく俸給表改定を行うには不十分で、諸手当も改定する特段の必要性が認められないため、月例給の改定を行わないことが適当

(2) 特別給

期末・勤勉手当の支給月数の改定を行わない（3.95 月に据置き）ことが適当

（注）特別給の勧告月数は、国・他都市と同様に 0.05 月で決定しており、小数第 2 位を 2 捨 3 入、7 捨 8 入するので、民間支給割合が 3.97 月分の場合は 3.95 月となる。

3 給与に関する課題

(1) 給与構造改革における経過措置額の検討等

経過措置額の扱いについては、職員給与における世代間の配分のあり方についても含め、今後の定年の段階的な引き上げを見据え、検討を進めていくこととする。

(2) 勤務実績の給与への反映

職員の士気を高めるためにも、積極的な運用が図られるべきであり、今後は、今まで以上に適切に運用し、より実効性のあるものとしていく必要がある。

4 人事管理に関する課題

(1) 人材の確保・育成等

① 多様で有為・有能な人材の確保

人物重視の採用を進め、多様で有為・有能な人材の確保に努めてきたが、今後も採用環境は厳しいことが予想されることから、引き続き広く人材を求めるとともに、試験内容等について更に検討を進めていくこととする。

② 人材の育成

各年代に応じた適材適所の配置を行うことで、職員の能力を有効に活用することにより、組織力を高めようとしている。引き続き、職員のキャリア形成を支援し、市政を担うにふさわしい高い行政能力を持ち、市民から信頼される職員を育成していくことを望む。

③ 人事評価制度

人材育成を目的として、昨年度から正式に運用されている。能力・実績に基づく人事管理を行なうことは重要であり、人事評価制度の評価手法、評価結果等の検証を行うことにより、この制度の納得性・信頼性を高め、今後は、評価結果の給与への反映及び昇任昇格等の人事管理へ活用できるよう検討を進めていく必要がある。

(2) 職員の勤務環境の整備

① 超過勤務の縮減

超過勤務の縮減は、職員の心身の健康保持、仕事と生活との調和、士気の確保、公務能率の向上等の観点から、重要な課題である。本市においては、縮減に向けて様々な取組を強化しているところであるが、平成22年度の職員1人当たりの平均超過勤務時間数は、平成21年度とほぼ変わらない状況にある。

職員は、計画的かつ効率的に業務を遂行するよう心がけ、公務遂行能力の向上や業務の見直しを自らの課題として取り組むことが必要。管理職員は、長時間の超過勤務をしている職員について、その要因を分析し、適宜、業務の見直しや改善、適切な進行管理を行うなど、これまで以上にリーダ

ーシップを発揮することが必要。任命権者は、恒常的に超過勤務が多い職場については業務量に応じた適切な人員配置をすることはもとより、先進的な取組を行っている事例の研究を進めるなど、実効性のある超過勤務の縮減に取り組むことが必要。

② メンタルヘルス対策

本年9月、リワーク研修センターが開設され、こころの健康問題等により療養中の職員に対して、職場復帰と再発予防を目指す職場復帰支援研修（リワーク研修）を開始したところ。職場全体の理解を高めることなど、職場環境の改善と併せ、その予防や再発防止、職場復帰の支援等個々のケースに即した対策を組織全体として進めていくことが必要である。

③ 男性職員の育児休業取得率の向上

男性職員の育児休業取得を促進するため、給与制度の面からも、男性職員が育児休業を取得しやすくなるよう、育児休業取得期間が1か月以下である職員については、期末手当の支給割合を減じない措置を講じることとする。

(3) 高齢期の雇用問題

人事院は、公的年金の支給開始年齢が平成25年度以降段階的に65歳へ引き上げられることに合わせ、平成25年度から平成37年度に向けて、60歳を超える職員の給与の抑制や多様な働き方を可能とする措置を講じながら、国家公務員の定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当であるとし、国家公務員法等の改正について意見の申出を行った。公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げが目前に迫っていることから、国や他の地方公共団体の動向を注視しながら、高齢期の雇用に関する課題を整理し、検討することが必要。

(4) 公務員倫理の確保

任命権者にあっては、あらゆる機会を捉え、服務規律の徹底を図ってきたところであるが、今後も服務規律を徹底させるよう更に努力をする必要がある。

<参考>

1 民間給与実態調査

○市内の企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の 392 事業所から 95 事業所を無作為抽出し、本年 4 月分の給与等について調査（調査完了 90 事業所、調査完了率 94.7%）

2 過去の給与勧告の状況

	月例給	期末・勤勉手当	
	勧告率	年間支給月数	対前年比増減
平成 19 年	0.15%	4.45 月	—
平成 20 年	勧告なし	4.45 月	—
平成 21 年	△0.16%	4.15 月	△0.3 月
平成 22 年	△0.15%	3.95 月	△0.2 月
平成 23 年	勧告なし	3.95 月	—

※本人事業委員会の発足は平成 19 年

3 人事院勧告等の主な内容

(1) 人事院勧告

ア 月例給の引下げ改定

月例給の較差（△899 円、△0.23%）を解消するため、月例給の引下げ改定 50 歳台を中心に 40 歳台以上を念頭に置いた俸給表の引下げ

イ 期末・勤勉手当（ボーナス）の改定見送り

ウ 給与構造改革における経過措置額は、平成 24 年度は 2 分の 1（上限 1 万円）を減額し、平成 25 年 4 月 1 日に廃止。（これによる生ずる原資を用い、若年・中堅層を中心に、給与構造改革実施のために抑制されてきた昇給を回復）

(2) 定年を段階的に 65 歳に上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出

ア 公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせ、平成 25 年度から平成 37 年度に向けて、定年を段階的に 65 歳まで引き上げることが適当

イ 民間企業の高齢期雇用の実情を考慮し、60 歳超の職員の年間給与を 60 歳前の 70% 水準に設定

ウ 能力・実情に基づく人事管理の徹底、当面役職定年制の導入により組織活力を維持

エ 短時間勤務制の導入や節目節目での意向聴取等を通じ、60 歳超の多様な働き方を実現